

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *quality of worklife* terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian sebagai variabel bebas yaitu *quality of work life* (X) yang terdiri dari: 1) *Conflict resolution* (penyelesaian masalah), 2) *Communication* (komunikasi), 3) *Wellness* (kesehatan kerja), 4) *Job Security* (keamanan kerja), 5) *A Safe Environment* (Keselamatan Kerja), 6) *Equitable compensaton* (kompensasi yang layak), 7) *Pride* (kebanggaan), 8) *Employee participation* (partisipasi karyawan), 9) *Career Development* (pengembangan karir) dan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y) dengan dimensi yang terdiri dari 1) *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), 2) *pay* (gaji), 3) *promotion* (promosi), 4) *supervision* (pengawasan), 5) *co – workers* (rekan kerja).

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Barat di Bandung. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari satu tahun yaitu dari bulan Oktober 2019 sampai Desember 2019 sehingga penelitian ini merupakan *one shot* atau *cross sectional* dimana pengumpulan informasi dari subjek penelitian hanya dilakukan satu kali dalam satu periode waktu mungkin dalam waktu harian, mingguan atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Naresh, 2009).

#### **3.2 Jenis dan Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yaitu jenis penelitian deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2010:35) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan atau mencari hubungan variabel satu sama lain. Penelitian deskriptif di dalam pene-

litian ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai *quality of work life* dan tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Barat di Bandung.

Jenis penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2010:36) mengemukakan bahwa penelitian verifikatif adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda. Penelitian verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis, dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of worklife* terhadap kepuasan kerja. Melalui penelitian verifikatif data-data dikumpulkan dari sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada sampel responden untuk memperoleh fakta yang relevan.

### 3.2.2 Metode yang Digunakan

Jenis penelitian di atas yaitu metode penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quantitative method*. *Quantitative method* merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian yang menggunakan *quantitative method* akan mendapatkan informasi dari sebagian populasi dan dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui mengenai apa yang sedang diteliti yaitu *quality of work life* dan kepuasan kerja karyawan.

### 3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Setelah variabel-variabel diklasifikasikan dan diidentifikasi, selanjutnya variabel-variabel didefinisikan secara operasional. Operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain. Di dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel bebas dan terikat, yaitu:

1. Variabel *independent* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Variabel bebas dalam

penelitian ini yaitu *quality of work life* (QWL) yang dinyatakan dengan simbol X.

2. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan dinyatakan dengan simbol Y.

Tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Operasionalisasi variabel X dan Y dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

**TABEL 3. 1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>Quality of Work Life/ Kualitas Kehidupan Kerja (X)</b> adalah kondisi sasaran organisasi dan prakteknya/ persepsi karyawan mengenai rasa aman, relative mencukupi, dan bisa tumbuh dan berkembang sebagai manusia (Cascio, 2006).	<i>Conflict resolution/</i> Penyelesaian Konflik adalah cara bagi dua pihak atau lebih untuk menemukan solusi damai atas perselisihan diantara mereka (Rahim, 2001)	Saling terbuka sesama karyawan dalam menyelesaikan konflik	Adanya sikap saling terbuka sesama karyawan dalam menyelesaikan konflik	Ordinal	1
		Tersedianya tempat atau lokasi pengaduan masalah	Adanya tempat atau lokasi pengaduan masalah	Ordinal	2
		Bertukar pendapat dalam menyelesaikan masalah	Adanya tukar pendapat sesama karyawan dalam menyelesaikan konflik	Ordinal	3
		Atasan selalu membantu dalam menyelesaikan konflik	Adanya atasan yang membantu dalam menyelesaikan konflik	Ordinal	4
		Konflik diselesaikan berdasarkan keputusan bersama	Adanya konflik yang diselesaikan berdasarkan	Ordinal	5

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			keputusan bersama		
	<i>Communication/Komunikasi</i> adalah berbagi informasi dengan orang lain. (Baldwin, Bommer, & Rubin, 2013)	Terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan	Adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan	Ordinal	6
		Terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan sesama rekan kerja	Adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan sesama rekan kerja	Ordinal	7
		Penyampaian informasi tersusun baik dalam rapat kerja	Adanya Penyampaian informasi tersusun baik dalam rapat kerja	Ordinal	8
		Penyampaian pengumuman secara detail	Adanya penyampaian pengumuman secara detail	Ordinal	9
		Semua karyawan mengetahui informasi terkait perusahaan	Adanya informasi terkait perusahaan yang diketahui semua karyawan	Ordinal	10
	<i>Wellness/Kesehatan</i> adalah proses aktif untuk menyadari dan membuat pilihan menuju kehidupan yang sehat dan	Memiliki sikap toleransi sesama karyawan	Adanya sikap toleransi sesama karyawan	Ordinal	11
		Diadakannya olahraga rutin di luar jam kerja oleh perusahaan	Adanya olahraga rutin diluar jam kerja oleh perusahaan	Ordinal	12

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	memuaskan (Meiselman, 2016)	Dapat mengendalikan emosi secara baik	Adanya karyawan mengendalikan emosi secara tepat	Ordinal	13
		Percaya akan kepercayaan masing – masing	Adanya sikap percaya pada kepercayaan masing – masing	Ordinal	14
		Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sehari – hari secara efektif	Adanya kemampuan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari secara efektif	Ordinal	15
	<i>Job security/</i> Keamanan kerja adalah menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2002)	Kondisi keamanan kerja yang terjamin	Adanya kondisi keamanan kerja yang terjamin	Ordinal	16
		Ketersediaan peralatan kerja yang sesuai dibutuhkan	Adanya ketersediaan peralatan kerja yang sesuai dibutuhkan	Ordinal	17
		Fasilitas kerja yang tersedia	Adanya fasilitas kerja yang tersedia	Ordinal	18
		Peralatan kerja yang digunakan memenuhi standar keamanan	Adanya peralatan kerja yang digunakan memenuhi standar keamanan	Ordinal	19
		Jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	Adanya jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	Ordinal	20

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	<i>A Safe environment/</i> Lingkungan aman adalah suasana kerja yang dirasakan tanpa adanya ancaman, dan diberikan kenyamanan yang layak pada karyawan tersebut oleh perusahaan (Cascio, 2006).	Adanya aturan dilarang merokok dalam lingkungan perusahaan	Adanya aturan dilarang merokok dalam lingkungan perusahaan	Ordinal	21
		Ketenangan tempat kerja yang mendukung	Adanya ketenangan tempat kerja yang mendukung	Ordinal	22
		Kebersihan tempat kerja yang bersih dan rapih	Adanya kebersihan tempat kerja yang bersih dan rapih	Ordinal	23
		Pencahayaayan yang memadai dalam ruangan tempat kerja	Adanya pencahayaayan yang memadai dalam ruangan tempat kerja	Ordinal	24
		Pengaturan suhu yang ideal dalam ruangan tempat kerja	Adanya pengaturan suhu yang ideal dalam ruangan tempat kerja	Ordinal	25
		Penghargaan atas prestasi karyawan	Adanya penghargaan atas prestasi karyawan	Ordinal	26
		Pemberian gaji secara adil	Adanya pemberian gaji secara adil	Ordinal	27
		Insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan	Adanya insetif yang sesuai dengan kinerja karyawan	Ordinal	28
	<i>Equitable compensation/</i> kompensasi yang layak adalah suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kinerja	Adanya tunjangan yang diberikan sesuai dengan kinerja	Ordinal	29

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	akomodasi, transport, system penggajian (Robert L & Jackson, 2010)	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Adanya fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Ordinal	30
	<i>Pride/</i> kebanggaan adalah rasa bangga ketika bekerja didalam perusahaan (Cascio, 2006)	Merasa bangga dalam bagian perusahaan	Adanya rasa bangga dalam bagian perusahaan	Ordinal	31
		Merasa terikat dengan perusahaan	Adanya rasa terikat dengan perusahaan	Ordinal	32
		Menceritakan tentang perusahaan kepada orang lain	Adanya rasa loyal pada perusahaan	Ordinal	33
		Peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan	Adanya rasa peduli dalam, berbagai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan	Ordinal	34
		Menjaga citra perusahaan	Adanya rasa menjaga citra perusahaan	Ordinal	35
	<i>Employee participation/</i> Partisipasi karyawan adalah proses dimana karyawan terlibat dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap	Hadir dalam setiap rapat	Adanya partisipasi hadir dalam setiap rapat	Ordinal	36
		Rela mewakili perusahaan untuk program bersama	Adanya rasa rela dalam mewakili perusahaan	Ordinal	37
		Berpartisipasi dalam setiap kegiatan tim	Adanya partisipasi dalam setiap kegiatan tim	Ordinal	38
		Berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang	Adanya partisipasi dalam berbagai	Ordinal	39

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	kinerjanya penting untuk kebaikan dirinya sendiri (Cascio, 2006).	diselenggarakan perusahaan	kegiatan yang diselenggarakan perusahaan	Ordinal	40
		Berpartisipasi dalam menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan	Adanya partisipasi dalam menyampaikan pendapat mengenai pekerjaan		
	<i>Career development/</i> Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2014)	Mengevaluasi hasil kinerja	Adanya evaluasi hasil kinerja	Ordinal	41
		Berlatih terus dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya sikap ulet dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	42
		Terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya sikap terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	43
		Merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya sikap kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	44
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b> adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari sebuah	<i>The Work It self/</i> Pekerjaan itu sendiri	Pantang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya sikap pantang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	45
		Memiliki sikap antusias dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya sikap antusias dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	46
	Sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, peluang untuk	Memiliki kesempatan belajar dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya kesempatan belajar dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	47



Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
evaluasi karakteristik-nya lebih luas (Robbins & Judge, 2016).	belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab (Luthans, 2011).	Memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	48
		Fokus dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki	Adanya sikap fokus dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki	Ordinal	49
		Menyelesaikan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki	Adanya keahlian dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki	Ordinal	50
	<i>Pay/ gaji</i> Jumlah remunerasi finansial yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang setara dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi (Luthans, 2011).	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Adanya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	51
		Gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	Adanya gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	Ordinal	52
		Gaji yang diterima tepat waktu	Adanya gaji yang diterima tepat waktu	Ordinal	53
		Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	Adanya gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	Ordinal	54
		Gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja	Adanya gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja	Ordinal	55
	<i>Promotion/</i> Promosi	Promosi sesuai dengan	Adanya promosi berdasarkan	Ordinal	56

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Kemungkinan untuk kemajuan dalam organisasi (Luthans, 2011).	pengalaman kerja	pengalaman kerja	Ordinal	57
		Promosi sesuai dengan pendidikan	Adanya promosoii berdasarkan pendidikan		
		Promosi sesuai dengan kinerja	Adanya promosi berdasarkan kinerja	Ordinal	58
		Promosi sesuai dengan masa kerja	Adanya promosi sesuai dengan masa kerja	Ordinal	59
		Promosi sesuai dengan prestasi kerja	Adanya promosoii sesuai dengan prestasi kerja	Ordinal	60
	<i>Supervision/</i> Pengawasan Kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku (Luthans, 2011).	Atasan memberikan bantuan teknis pada karyawam	Adanya atasan yang memberikan bantuan teknis pada karyawan	Ordinal	61
		Atasan memberikan arahan yang jelas untuk suatu pekerjaan	Adanya atasan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dalam suatu pekerjaan	Ordinal	62
		Atasan memberikan semangat kerja pada karyawan dalam bekerja	Adanya atasan memberikan semangat kerja pada karyawan dalam bekerja	Ordinal	63
		Hubungan antara atasan dan karyawan terjalin baik	Adanya hubungan atasan dan karyawan yang terjalin baik	Ordinal	64
		Atasan memberikan	Adanya atasan memberikan	Ordinal	65

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		kesempatan pada karyawan dalam pengambilan keputusan	kesempatan pada karyawan dalam pengambilan keputusan		
	<i>Co-workers/</i> Rekan kerja Sejauh mana rekan kerja secara teknis mahir dan mendukung secara sosial (Luthans, 2011).	Rekan kerja mahir dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya rekan kerja yang mahir dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	66
		Rekan kerja dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya rekan kerja yang dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	67
		Hubungan sesama rekan kerja terjalin baik	Adanya hubungan sesama rekan kerja terjalin baik	Ordinal	68
		Saling berbagi informasi tentang pekerjaan sesama rekan kerja	Adanya saling berbagi informasi tentang pekerjaan sesama rekan kerja	Ordinal	69
		Saling memberikan semangat sesama rekan kerja	Adanya saling memberikan semangat sesama rekan	Ordinal	70

### 3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT. PLN UP2B Jawa Barat, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data yang dibutuhkan dengan diperoleh baik secara

langsung maupun tidak langsung. Berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Menurut Malhotra (2009) definisi-definisi data primer dan data sekunder tersebut, anatara lain:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Penelitian ini yang menjadi sumber data adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan PT. PLN UP2B Jawa Barat. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara bagian MSDM PT. PLN UP2B Jawa Barat.
2. Data sekunder, dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumentasi objek penelitian, literatur, artikel, jurnal serta studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumentasi objek penelitian, literatur, artikel, jurnal serta studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 3.2 sebagai berikut:

**TABEL 3. 2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Jenis Data	Sumber Data	Jenis Data
1	Tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. PLN UP2B Jawa Barat Tahun 2015-2018	Presensi Karyawan PT. PLN UP2B Jawa Barat	Sekunder
2	Tingkat <i>turnover</i> karyawan di PT. PLN UP2B Jawa Barat Tahun 2015-2018	Data karyawan PT. PLN UP2B Jawa Barat	Sekunder
3	Tanggapan responden PT. PLN UP2B Jawa Barat terhadap <i>Quality of Work Life</i>	Kuesioner	Primer
4	Tanggapan responden PT. PLN UP2B Jawa Barat terhadap Kepuasan Kerja	Kuesioner	Primer

Sumber : Hasil Pengolahan Data

### 3.2.5 Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.5.1 Populasi

Pengumpulan dan analisis data penelitian, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Sugiyono (2017:80) menjelaskan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN UP2B Jawa Barat sebanyak 80 orang dapat dilihat pada tabel 3.3 di bawah ini.

**TABEL 3. 3**  
**DATA JUMLAH KARYAWAN PT PLN UP2B JAWA BARAT**

No.	Nama Unit	Jumlah Karyawan	Keterangan
1	Manajer UP2B	1	
2	Supervisor Pelaksanaan Pengadaan	1	
3	Pejabat Pelaksana K3L	2	1 Spv + 1 Staff
4	Senior Specialist II/ Analyst Kinerja dan Manajemen Risiko	1	
5	Senior Specialist II/ Analyst Manajemen Aset	1	
6	Senior Engineer II/ Engineer Safety Engineer	1	
7	Senior Engineer II/ Engineer Perencanaan Strategi Operasi Sistem	1	
8	Senior Engineer II/ Engineer Enjiniring Scada Pro dan telekomunikasi	1	
9	Assistant Officer/Junior Officer Administrasi	1	
10	Manajer Bagian Perencanaan dan Evaluasi Operasi Sistem	1	
11	Supervisor Perencanaan dan Evaluasi Operasi Sistem	3	1 Spv + 2 Staff
12	Supervisor Engineering	3	1 Spv + 2 Staff
13	Manajer Bagian Fasilitas Operasi	1	
14	Supervisor Proteksi Sistem	4	1 Spv + 3 Staff
15	Supervisor Scada dan Master Station	9	1 Spv + 8 Staff
16	Supervisor Teknologi Informasi dan Telekomunikasi	10	1 Spv + 9 Staff
17	Manajer Bagian Operasi Sistem	1	
18	Supervisor Strategi Operasi Sistem	3	1 Spv + 2 Staff
19	Supervisor Pengendalian Operasi Real Time A	3	1 Spv + 2 Staff
20	Supervisor Pengendalian Operasi Real Time B	3	1 Spv + 2 Staff

Jihan Fajari Delya, 2020

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN UNIT PELAKSANA PENGATUR BEBAN JAWA BARAT DI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No.	Nama Unit				Jumlah Karyawan	Keterangan
21	Supervisor Time C	Pengendalian	Operasi	Real	3	1 Spv + 2 Staff
22	Supervisor Time D	Pengendalian	Operasi	Real	3	1 Spv + 2 Staff
23	Supervisor Time E	Pengendalian	Operasi	Real	3	1 Spv + 2 Staff
24	Supervisor Metering	Transaksi	Tenaga Listrik dan		3	1 Spv + 2 Staff
25	Manajer Bagian Administrasi dan Umum				1	
26	Supervisor SDM, Umum dan K3L				4	1 Spv + 3 Staff
27	Supervisor Keuangan				4	1 Spv + 3 Staff
28	<i>Outsourcing</i>				5	
29	<i>OB</i>				3	
<b>Jumlah</b>					<b>80</b>	

Sumber : Pengolahan data karyawan PT. PLN UP2B Jawa Barat

### 3.2.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:116), sedangkan menurut Arikunto (2010:131) mendefinisikan, Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian populasi atau sensus, karena sampel diambil dari seluruh populasi yang dinamakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2017:124) yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh jumlah karyawan karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Barat sebanyak 80 orang.

### 3.2.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai *quality of work life*, dan kepuasan kerja.
2. Dokumentasi, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
3. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan pengelola bagian SDM dan karyawan yang ada di PT PLN UP2B Jawa Barat.
4. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan secara *offline* kepada responden karyawan PT PLN UP2B Jawa Barat. Dalam kuisisioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator pada variabel Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN UP2B Jawa Barat. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang tepat. Kuesioner yang disebar oleh peneliti disebar secara umum kepada karyawan. Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:
  - a. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan
  - b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat alat tulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia
  - c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala *Likert*.

### 3.2.6. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### 3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Arikunto, 2010:170)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika rhitung lebih besar atau rtabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).



2. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil atau dari rtabel ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ).

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen *quality of worklife* (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel (Y). Jumlah item untuk variabel (X) adalah 45 dan untuk variabel (Y) adalah 25.

Berdasarkan kuisioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ) ( $20 - 2 = 18$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,468$ . Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel *quality of work life* (X) dan kepuasan kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for Windows* menunjukkan bahwa item – item pernyataan dalam kuisioner valid karena, skor  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Validitas variabel *quality of work life* (X) secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel *Quality of Work Life* (X) sebagai berikut.

**TABEL 3. 4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL *QUALITY OF WORK LIFE***

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b><i>Conflict Resolution/ penyelesaian konflik</i></b>				
1	Saling terbuka sesama karyawan dalam menyelesaikan konflik	0,663	0,468	Valid
2	Tersedianya tempat atau lokasi pengaduan masalah	0,908	0,468	Valid
3	Bertukar pendapat dalam menyelesaikan masalah	0,918	0,468	Valid
4	Atasan selalu membantu dalam menyelesaikan masalah	0,542	0,468	Valid
5	Konflik diselesaikan berdasarkan keputusan bersama	0,777	0,468	Valid
<b><i>Communication/ komunikasi</i></b>				
6	Terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan	0,605	0,468	Valid

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
7	Terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan sesama rekan kerja	0,731	0,468	Valid
8	Penyampaian informasi tersusun baik dalam rapat kerja	0,880	0,468	Valid
9	Penyampaian pengumuman secara detail	0,841	0,468	Valid
10	Semua karyawan mengetahui informasi terkait perusahaan	0,709	0,468	Valid
<b>Wellness/ kesehatan</b>				
11	Memiliki sikap toleransi sesama karyawan	0,757	0,468	Valid
12	Diadakannya olahraga rutin di luar jam kerja oleh perusahaan	0,672	0,468	Valid
13	Dapat mengendalikan emosi secara baik	0,525	0,468	Valid
14	Percaya akan kepercayaan masing – masing	0,660	0,468	Valid
15	Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas sehari – hari secara efektif	0,773	0,468	Valid
<b>Job Security/ keamanan kerja</b>				
16	Kondisi keamanan kerja yang terjamin	0,759	0,468	Valid
17	Ketersediaan peralatan kerja sesuai yang dibutuhkan	0,809	0,468	Valid
18	Fasilitas kerja yang tersedia	0,499	0,468	Valid
19	Peralatan kerja yang digunakan memenuhi standar keamanan	0,675	0,468	Valid
20	Jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	0,744	0,468	Valid
<b>A Safe Environment/ lingkungan aman</b>				
21	Adanya aturan dilarang merokok di lingkungan perusahaan	0,499	0,468	Valid
22	Ketenangan tempat kerja yang mendukung	0,478	0,468	Valid
23	Kebersihan tempat kerja yang bersih dan nyaman	0,640	0,468	Valid
24	Pencahayaan yang memadai dalam ruangan tempat kerja	0,689	0,468	Valid
25	Pengaturan suhu yang ideal dalam tempat kerja	0,617	0,468	Valid

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b><i>Equitable Compensation/ kompensasi yang adil</i></b>				
26	Penghargaan atas prestasi karyawan	0,692	0,468	Valid
27	Pemberian gaji secara adil	0,635	0,468	Valid
28	Insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan	0,593	0,468	Valid
29	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kinerja	0,588	0,468	Valid
30	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,577	0,468	Valid
<b><i>Pride/ kebanggaan</i></b>				
31	Merasa bangga dalam bagian perusahaan	0,846	0,468	Valid
32	Merasa terikat dengan perusahaan	0,673	0,468	Valid
33	Menceritakan perusahaan kepada orang lain	0,571	0,468	Valid
34	Peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan	0,571	0,468	Valid
35	Menjaga citra perusahaan	0,636	0,468	Valid
<b><i>Employee Participation/ partisipasi karyawan</i></b>				
36	Hadir setiap rapat	0,635	0,468	Valid
37	Rela mewakili perusahaan untuk program bersama	0,506	0,468	Valid
38	Berpartisipasi dalam setiap kegiatan tim	0,718	0,468	Valid
39	Berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan	0,648	0,468	Valid
40	Berpartisipasi dalam menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan	0,807	0,468	Valid
<b><i>Career Development/ pengembangan karir</i></b>				
41	Mengevaluasi hasil kinerja karyawan	0,812	0,468	Valid
42	Berlatih terus dalam menyelesaikan pekerjaan	0,791	0,468	Valid
43	Terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	0,825	0,468	Valid
44	Merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan	0,678	0,468	Valid
45	Pantang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan	0,786	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.4, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel *quality of work life* (X) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Conflict Resolution* (Penyelesaian Masalah) dengan item pernyataan butir 3 yaitu “Bertukar Pendapat dalam Menyelesaikan Masalah” yang memperoleh nilai sebesar 0,918 sedangkan yang terendah terdapat pada dimensi *A Safe Environment* (Lingkungan Aman) dengan item pernyataan butir 22 yaitu “Ketenangan Tempat Kerja yang Mendukung” dengan memperoleh nilai 0,478 sehingga korelasinya rendah.

Validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja sebagai berikut.

**TABEL 3. 5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b><i>Work it self / pekerjaan itu sendiri</i></b>				
46	Memiliki sikap antusias dalam menyelesaikan pekerjaan	0,903	0,468	Valid
47	Memiliki kesempatan belajar dalam menyelesaikan pekerjaan	0,606	0,468	Valid
48	Memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	0,776	0,468	Valid
49	Fokus dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki	0,667	0,468	Valid
50	Menyelesaikan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki	0,716	0,468	Valid
<b><i>Pay/ gaji</i></b>				
51	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,856	0,468	Valid
52	Gaji yang diterima sesuai aturan yang telah ditetapkan	0,847	0,468	Valid
53	Gaji yang diterima tepat waktu	0,798	0,468	Valid
54	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	0,805	0,468	Valid
55	Gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja	0,840	0,468	Valid
<b><i>Promotion/ promosi</i></b>				
56	Promosi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,792	0,468	Valid
57	Promosi sesuai dengan pendidikan	0,792	0,468	Valid

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
58	Promosi sesuai dengan kinerja	0,706	0,468	Valid
59	Promosi sesuai dengan masa kerja	0,792	0,468	Valid
60	Promosi sesuai dengan prestasi kerja	0,792	0,468	Valid
<b><i>Supervision/ supervisi</i></b>				
61	Atasan memberikan bantuan teknis pada karyawan dalam melakukan pekerjaan	0,816	0,468	Valid
62	Atasan memberikan arahan yang jelas untuk suatu pekerjaan	0,763	0,468	Valid
63	Atasan memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja	0,785	0,468	Valid
64	Hubungan antara atasan dan karyawan terjalin baik	0,953	0,468	Valid
65	Atasan memberikan kesempatan pada karyawan dalam pengambilan keputusan	0,784	0,468	Valid
<b><i>Coworkers/ rekan kerja</i></b>				
66	Rekan kerja mahir dalam menyelesaikan pekerjaan	0,639	0,468	Valid
67	Rekan kerja dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	0,817	0,468	Valid
68	Hubungan sesama rekan kerja terjalin baik	0,845	0,468	Valid
69	Saling berbagi informasi tentang pekerjaan sesama rekan kerja	0,817	0,468	Valid
70	Saling memberikan semangat sesama rekan kerja dalam bekerja	0,815	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel kepuasan kerja (X) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Supervision* (Supervisi) dengan item pernyataan butir 64 yaitu “Hubungan antara Atasan dan Karyawan Terjalin Baik” yang memperoleh nilai sebesar 0,953 sedangkan yang terendah terdapat pada dimensi *Work It Self* (Pekerjaan itu Sendiri) dengan item pernyataan butir 47 yaitu “Memiliki Kesempatan Belajar dalam Menyelesaikan Pekerjaan” dengan memperoleh nilai 0,606 sehingga korelasinya rendah. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan variabel *quality of work life* (X) dan Kepuasan Kerja (Y) dapat digunakan sebagai alat ukur variabel yang akan diteliti.

Jihan Fajari Delya, 2020

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN UNIT PELAKSANA PENGATUR BEBAN JAWA BARAT DI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode split half yang item tersebut dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu item ganjil dan item genap kemudian dikelompokkan dengan skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka item tersebut kurang reliabel. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n \sum A^2 - (\sum A)^2][n \sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono (2013:186)

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi product moment

$\sum A$  = Variabel ganjil

$\sum B$  = Variabel genap

$\sum A^2$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum AB$  = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan ke dalam rumus Croanbach alpha. Secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar 0,00 – 1,00 tetapi, pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Rumus cronbach alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber : Sudjana (2005:109)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sigma_b^2$  = Varians total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan seperti berikut ini:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Sumber : Umar (2008:147)

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$\sigma$  = Nilai varians

$X$  = Nilai skor yang dipilih

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan kuisioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n - 2$  ( $20 - 2 = 18$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,468$ . Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil uji reliabilitas variabel *quality of work life* (X) dan kepuasan kerja (Y) secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.6 Hasil Pengujian Reliabilitas sebagai berikut.

**TABEL 3. 6**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<i>Quality of Work Life</i>	0,972	0.468	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,974	0.468	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

### 3.2.7 Rancangan Analisis Data

Analisis data merupakan langkah untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan secara statistik untuk melihat apakah hipotesis yang dihasilkan telah didukung oleh data (Sekaran & Bougie, 2016). Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner disusun oleh peneliti berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, diantaranya:

1. Menyusun data, kegiatan ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang telah terkumpul.
3. Tabulasi data, penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah berikut ini:
  - a. Memberi skor pada setiap item
  - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
  - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
4. Menganalisis data, kegiatan ini merupakan proses pengolahan data dengan menggunakan rumus statistik dan menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
5. Pengujian, kegiatan ini dilakukan untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, kriteria bobot nilai alternatif diperlihatkan pada Tabel 3.7 sebagai berikut.



**TABEL 3. 7**  
**KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF**

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/baik/mampu/sesuai	4
Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

### 3.2.7.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner harus diolah agar diperoleh makna untuk memecahkan masalah yang di teliti Sekaran (2014). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, variabel-variabel penelitian, antara lain:

a. Analisis Deskriptif Variabel X (*Quality of Work Life*)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap *Quality of Work Life* yang meliputi: (1) *Conflict Resolution*, (2) *Communication*, (3) *Wellness*, (4) *Job Security*, (5) *A Safe Environment*, (6) *Equitable Compensation*, (7) *Pride*, (8) *Employee Participation*, (9) *Career Development*.

b. Analisis Deskriptif Variabel Y (kepuasan kerja)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kepuasan kerja, yang meliputi: 1) *Work it self*, 2) *Pay*, 3) *Promotion*, 4) *Supervision*, 5) *Coworker*.

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal (Sugiyono, 2014:94) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = \frac{\text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan}}{\text{Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden}}$$

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan  
Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval

Persentase Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 dihalaman sebagai berikut.

**TABEL 3. 8**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Ali (2013:184)

### 3.2.7.2 Rancangan Analisis Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat studi pelaksanaan *quality of worklife* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu Hipotesis 1 : *quality of work life* dan hipotesis 2: kepuasan kerja. Dengan menggunakan teknik analisis linear sederhana maka dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

#### 1. *Method Of Succesive Interval* (MSI)

Pada penelitian ini hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala *likert* adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval. Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011:55) *Method of Succesive Interval* (MSI) adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Berdasarkan konsep tersebut dapat ditinjau bahwa MSI merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument* (Add-Ins) pada Microsoft Excel. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penggunaan MSI tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

Jihan Fajari Delya, 2020

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN UNIT PELAKSANA PENGATUR BEBAN JAWA BARAT DI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 1) Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
- 2) Setiap butir pertanyaan telah menentukan frekuensi (f ) dari jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan.
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut sebagai proporsi.
- 4) Setelah mendapatkan proporsi, selanjutnya menentukan proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- 5) Menentukan nilai Z untuk setiap PF (proporsi frekuensi) yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
- 6) Menentukan skala (scale value = SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas.
- 7) Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$SV = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan:

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas Atas

Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

- 8) Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

$$Transformed\ Scale\ Value = Y = SV + |SV_{min}| + 1$$

Setelah mendapatkan nilai dari Transformed Scale Value, nilai tersebut adalah nilai skala interval.

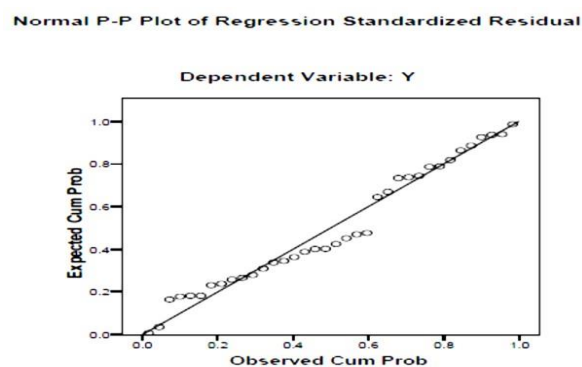
## 2. Uji Asumsi Klasik Model Regresi Sederhana

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya apakah mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal sehingga dapat dipakai dalam statistik

parametrik. Pada penelitian ini untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot* dengan menggunakan SPSS. Model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

Normal probability plot digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak. Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot*.



**GAMBAR 3. 1**  
**GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT**

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut.

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

(Sugiyono, 2017:257)

Keterangan :

KD : Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

n1 : Jumlah sampel yang diperoleh

n2 : Jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linieritas digunakan

untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2009:115). Apabila model yang digunakan sudah benar atau cocok, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui langkah-langkah menurut (Sugiyono, 2017:256) sebagai berikut.

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right\}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(A) - JK(a|b)$$

$$JK(TC) = \sum x_i \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n_i} \right\}$$

$$JK(G) = JK(S) - JK(TC)$$

Dimana:

$JK(T)$  = Jumlah Kuadrat Total

$JK(a)$  = Jumlah Kuadrat Koefisien a

$JK(b|a)$  = Jumlah Kuadrat regresi ( $b|a$ )

$JK(S)$  = Jumlah Kuadrat Sisa

$JK(TC)$  = Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

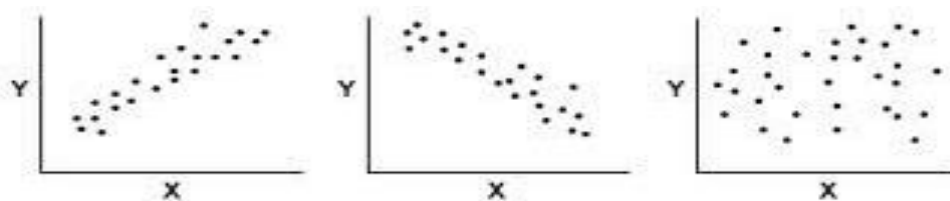
$JK(G)$  = Jumlah Kuadrat Galat

### c. Diagram Pencar

Diagram pencar disebut juga dengan diagram titik, yaitu diagram yang menunjukkan gugusan titik-titik pada garis koordinat tanpa garis penghubung antar tiap titik (Riduwan, 2012:49). Diagram ini biasanya digunakan untuk menggambarkan titik data korelasi atau regresi yang terdiri dari peubah respon dan peubah penjelas. Sebelum memastikan model regresi yang sesuai untuk pasangan data, sebaiknya dibuat plot data terlebih dahulu pada susunan sumbu (X,Y), di mana X sebagai absis dan Y sebagai ordinat. Titik-titik yang diperoleh dari pengeplotan tersebut disebut sebagai diagram pencar.

Pada diagram pencar, terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (kepuasan kerja) atas variabel X (*quality of work life*) dan variabel Y (kepuasan kerja) atas variabel X (karakteristik pekerjaan) adalah pola hubungan

linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu,  $Y = a + bX$ .



*Positive Correlation Negative Correlation No Correlation*

### GAMBAR 3. 2 MODEL DIAGRAM PENCAR

Pada Gambar 3.2 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara X dan Y adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan Y dan X adalah negatif, dan jika titik-titik penye baran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y.

#### d. Uji Titik Terpencil

Setelah diketahui model diagram pencar dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, langkah selanjunya adalah memperlihatkan titik-titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Titik yang ditemukan pada diagram pencar peru diuji apakah titik tersebut merupakan titik terpencil atau tidak, jika merupakan titik terpencil maka titik tersebut harus dikeluarkan dari analisis. Guna mengeluarkan titik terpencil, dapat menggnakan *test for outlier in regression analysis* dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

$H_1$  : Titik tersebut merupakan titik terpencil

Uji statistik yang digunakan yaitu mengacu pada formula Nirwana SK Sitepu (1994:19) :

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y - \hat{Y}}}$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  : Variabel dependen atau nilai variabel yang diperdiksikan

$Y$  : Skor niai variabel dependen

$S_Y$  : Standar error untuk Y

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut :

Jihan Fajari Delya, 2020

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN UNIT PELAKSANA PENGATUR BEBAN JAWA BARAT DI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$t > t_{n-2}$  : Tolak  $H_0$ , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terpencil dan harus dikeluarkan dari analisis.

$t \leq t_{n-2}$  : Terima  $H_0$ , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terpencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknis analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh merek mewah terhadap minat beli. Menurut (Usman, 2011:216) regresi sederhana ialah hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih, atau mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya, atau meramalkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya.

Langkah pengujian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Sumber : Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

- Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- x : Subjek pada variabel independen yang mempunyai tertentu
- a : Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)
- b : Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{n(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber : Sugiyono (2013:262)

Keterangan:

Y = Variabel dependen

Jihan Fajari Delya, 2020

*PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN UNIT PELAKSANA PENGATUR BEBAN JAWA BARAT DI BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

X = Variabel independen

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode

X dianggap mempengaruhi Y, jika nilai X berubah maka nilai Y juga mengalami perubahan. Namun perubahan yang terjadi pada nilai Y tidak semata-mata disebabkan oleh X karena X hanya salah satu faktor yang menyebabkan perubahan pada nilai Y dan masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terkaitnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (r). Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi menurut Ridwan (2013:125) berikut ini:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pelaksanaan *Quality of Work Life* dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.5 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford) berikut.

**TABEL 3. 9**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI**  
**PENGARUH (GUILFORD)**

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

Jihan Fajari Delya, 2020

*PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN UNIT PELAKSANA PENGATUR BEBAN JAWA BARAT DI BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Besar Koefisien	Klasifikasi
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013:95)

### 3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Keberartian Koefisien Regresi (Uji t) dan Uji Keberartian Regresi (Uji F).

#### 1. Uji Keberartian Koefisien Regresi (Uji T)

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel dari koefisien regresi tiap variabel independen. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji t hipotesis statistic yang digunakan, yaitu:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada statistika yang digunakan dan hipotesis penelitian diatas, maka digunakan uji t dengan rumus dihalaman sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2011:215)

Keterangan:

t = Statistika uji korelasi

r = Koefisien korelasi antara variable X dan Y

n = Banyaknya sampel dalam penelitian

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$ , dengan kriteria sebagai berikut:

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## 2. Uji Keberartian Regresi (Uji F)

Uji F dilakukan yaitu untuk menguji apakah model regresi yang dibuat fit atau tidak dengan data. Rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Sumber : Sanusi (2013:115)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah sampel penelitian

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.